

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi yang dapat mengerakkan sumber daya lainnya . sumber daya manusia dapat mempengaruhi efesiensi dan efektivitas organisasi. Hal tersebut yang menyebabkan setiap organisasi menyadari akan pentingnya memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas . Ketika organisasi sudah memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, organisasi tersebut harus mampu mempertahankan sumber daya manusia yang sudah ada.

Setiap organisasi, baik organisasi sosial maupun organisasi bisnis akan dihadapkan pada masalah sumber daya manusia. Keterlibatan pengelolaan sumber daya manusia ini sangat erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya lain dalam organisasi tersebut. Sehingga akhir akhir ini tidaklah mustahil bila ada kecenderungan perhatian yang semakin besar terhadap manusia sebagai penentu keberhasilan organisasi, termasuk dalam hal mengenai kepemimpinan. (Robbins, 2003)

Organisasi perlu mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan. (Anis, et al 2003)

Konsep kepemimpinan transformasional diperkenalkan oleh Burn pada tahun 1978 di mana ia menekankan hubungan antara peran pemimpin dan karyawan. Burn percaya bahwa pemimpin sebagai orang yang memiliki kecerdasan yang lebih tinggi daripada yang lain dapat mempengaruhi motivasi dan mengembangkan sikap moral karyawannya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi (Northouse, 2010). Burn lebih memperhatikan persyaratan dari pemimpin kepada kebutuhan bawahan. Kemudian, Bass (1985) menguraikan model kepemimpinan transformasional berdasarkan teori transformasional Burns. Bass menyarankan bahwa dengan mengubah dan mempengaruhi keyakinan dan sikap pengikut, pemimpin transformasional memotivasi dan menginspirasi para pengikutnya untuk melebihi harapan. Menurut Bass & Riggio (2006) dan Avolio (1999) faktor kepemimpinan transformasional adalah: (1) pengaruh ideal (dikaitkan), (2) pengaruh ideal (perilaku), (3) motivasi Inspirasional, (4) stimulasi intelektual dan (5) pertimbangan individual. Teori kepemimpinan transformasional tidak fokus pada karakteristik pemimpin, pengikut, atau situasi serta agak menekankan pengembangan hubungan antara pemimpin dan pengikut. Oleh karena itu, pemimpin-pengikut hubungan yang berpusat pada teori menemukan kekuatannya dalam kolaborasi sosial saling pemimpin dan pengikut dalam mencapai tujuan bersama (Price, 2010). Pemimpin transformasional mencoba untuk membuat motivasi, visi dan wawasan, dalam rangka meningkatkan kepuasan dan komitmen diantara karyawan mereka .